



Segreterie Territoriali Salerno



COMUNE DI S. EGIDIO DEL MONTE ALBINO

Provincia di SALERNO

**IPOSTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PARTE ECONOMICA**

**ANNO 2023**

*FP CGIL*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*UIL FPL  
Riforma D. 10/11*

*RSU CISL  
[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## VERBALE N. 3/2023

Alle ore 9.45 del giorno **ventisette novembre 2023** nel Comune di Sant'Egidio del Monte Albino, piazza G.B. Ferrajoli,

SONO PRESENTI

1) per la **DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:**

- Segretario comunale – Presidente – dott.ssa Ida Smaldone;
- Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria – componente – dott. Costantino Sessa;

2) per la **DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Segreterie Territoriali

CGIL: Alfonso Rianna

CISL: Vincenzo Della Rocca

UIL: Filomena D'Aniello

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Aniello Gaudiero

Aniello Tortora

Domenico Tortora

Filomena Pepe

convocati con avviso prot n. 18333 del 20.11.2023 per la prosecuzione delle trattative per la CCDI – parte economica 2023 - per il personale del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino.

**VISTO** il CCNL 16/11/2022 per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto significative novità sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio del personale dipendente, sia di ordinamento professionale del personale medesimo;

**VISTI** i commi 1, 2 e 3 dell'art. 7 - Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie, che prevedono quanto segue:

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente C.C.N.L.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

**VISTA** la delibera di Giunta comunale n.45 del 8.5.2023, con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica e ha formulato le proprie direttive per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa relativa al triennio normative 2023/2025;

**VISTO** l'ipotesi di Contratto Integrativo di parte normativa a valere per il triennio 2023/2025 e relativi allegati, di cui al verbale n. 2/2023 dell'11.5.2023, con il quale sono state disciplinate le materie devolute alla contrattazione integrativa e comunque nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali.

### LE PARTI

Dichiarano quanto segue:

Le OO.SS.: le indennità di servizio esterno per la polizia municipale sia determinata in aumento da 1 euro a 2 euro per prestazione lavorativa non inferiore al 50% e pari a 4 euro per prestazione lavorativa non inferiore all'80%.

Le OO.SS. prendono atto della costituzione del fondo e rappresentano che rispetto al tetto consolidato ed adeguato agli adeguamenti contrattuali riferiti al tetto del 2016 la parte variabile da rispettare ammontava ad euro 4.718,15 che rappresenta il limite da rispettare.

Le OO.SS. dichiarano che le eventuali economie del fondo saranno destinate alla remunerazione della performance individuale.

Le OO.SS. relativamente al finanziamento delle posizioni di EQ propongono di attuare rispetto all'organizzazione dell'Ente un'adeguata pesatura delle EQ, nonché adeguando il regolamento e recependo i nuovi dettami contrattuali rispetto alle risorse disponibili che sono pari ad euro 78.919,08.

Le OO.SS. chiedono informazioni sulla programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 in quanto erano state previste 16 progressioni verticali.

La parte pubblica rappresenta che ci sono delle modifiche al programmazione del fabbisogno del personale da approvare, dando priorità ad alcune aree.

La CGIL rappresenta che nel 2023 si dovrebbe dare priorità alle Aree in cui mancano gli apicali quali Area Vigilanza e Area Affari Generali, in quanto la disposizione prevede che tale possibilità possa essere attivata entro il 31.12.2025.

Le OO.SS. relativamente alla vigente programmazione del personale e la RSU sollecitano di attivare e definire entro l'anno i passaggi di Area verticali al fine di dare un'adeguata risposta al miglioramento dei servizi da parte dell'Ente, nonché tendente a valorizzare e motivare il personale interno.

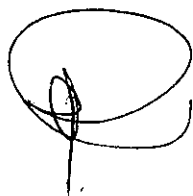
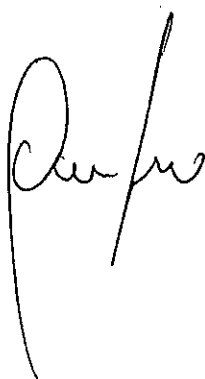
FPCU  
M. A. M.

## INDICE

- Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 2 - Ammontare delle risorse decentrate:
  - Sezione I – Risorse stabili
  - Sezione II – Risorse variabili
  - Sezione III - Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa
- Art. 3- Destinazione delle risorse finanziarie disponibili
- Art. 4- Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale
- Art. 5- Indennità condizioni di lavoro
- Art. 6 – Indennità di turnazione
- Art. 7 - Risorse destinate al pagamento della reperibilità
- Art. 8 - Indennità prevista per specifiche responsabilità e indennità di funzione
- Art. 9 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- Art. 10 – Compensi ai messi notificatori
- Art. 11 - Progressione economica all'interno dell'area -Differenziali stipendiali
- Art. 12- Incentivi per conseguimento degli obiettivi dell'Ente
- Art. 13 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 14 - Indennità di servizio esterno
- Art. 15 - Risorse destinate al pagamento per lavoro straordinario
- Art. 16 – Fondo per retribuzione di Posizione e di Risultato

FPCG/12

Alman



## Art. 1

### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino e disciplina le modalità di costituzione e di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2023, in applicazione dell'art. 7 comma 4 lett.a) e dell'art. 80 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

## Art. 2

### Ammontare delle risorse decentrate

Il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 e dalla normativa nello stesso richiamata (art. 67 del CCNL 21.05.2018), in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, definita "**risorse decentrate stabili**", ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali di comparto tutt'ora vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
- b) la seconda, viene qualificata come "**risorse decentrate variabili**" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili di anno in anno.

Il prospetto di allegato dà atto del rispetto per l'anno 2023 del limite di cui all'art. 23, comma 2 D.lgs 75/2017, come risultante dalla determinazione di costituzione del fondo risorse decentrate 2022 adottata dal Responsabile dell'Area Affari Generali RG 676 del 24.11.2023.

### Sezione I – Risorse stabili

- Risorse storiche consolidate:

La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse (art. 79):

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

F.P.C.G.I.V.  
Alm

Ai sensi dell'art.67, comma 1, CCNL 2016-2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".

L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi:

<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO</b> <b>(art. 67 CCNL 2016/2018)</b>	<b>€ 168.253,55</b>
---	---------------------

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L.:

a) Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 sono i seguenti:

Let. a Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	3.411,20
Let. b Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	2.691,60
Let. c Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	2.596,88
Let. d Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	0
Let. e Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	0
Let. f Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico	0

*[Handwritten signatures and initials]*

qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	
Let. g Riduzione stabile dello straordinario	0
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.699,68</b>

b) Gli incrementi contrattuali previsti dall'art.79, comma 1 e comma 1 bis, CCNL 2019-2021 sono i seguenti:

Let. b Incremento di 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2018 a valere dall'anno 2021 (risorse non soggette al limite).	3.042,00
Let. c Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento stabile della consistenza di personale	0
Let. d Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 76 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	2.797,34
Comma 1-bis differenziali stipendiali B3-B1 D3-D1 (risorse non soggette al limite).	2.506,01
<b>TOTALE</b>	<b>€ 8.345,35</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE: € 185.298,58</b>	

## Sezione II – Risorse variabili

Ai sensi dell'art.67, comma 3, CCNL 2016-2018, richiamato dall'art. 79 comma 2 lett.a del CCNL 2019/2021, si precisa che il Fondo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno, con la seguente distinzione tra quelle soggette ai limiti di cui all'art.23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e quelle che sono esclusi dai citati limiti e vincoli finanziari.



Le risorse variabili sono così determinate:

Risorse variabili soggette a limite	Importo
in favore del messo comunale per la notifica atti di altri Enti (art. 67, comma 3, lett.f) del CCNL 21/05/2018 - art.54 CNL 14.09.2000)	500,00

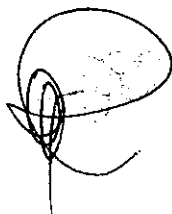
FPC/IV  
Am

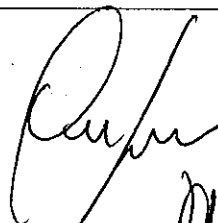
Scelte organizzative dell'Ente, e specificamente per € 1500,00 incentivi art. 208, co.4 per attività progettuale area vigilanza e € 1.500,00 per attività di controllo di carico e scarico notturno merci nell'area Mercato Ortofrutticolo	3.000,00
Art. 67 comma 3 lett. d CCNL 2016/2018 Frazioni RIA personale cessato anno 2022	1.413,92
<b>TOTALE Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>€ 4.913,92</b>

<b>Risorse variabili NON soggette a limite</b>	<b>Importo</b>
Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	11.178,55
Art. 79, c.3 CCNL 16/11/2022 Gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018.	2.297,59
Art. 79, c. 1, lett. b) + c.5, CCNL 16.11.2022 € 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022	6.084,00
Specifiche disposizioni di legge - Incentivi per funzioni tecniche	25.711,96
Specifiche disposizioni di legge - Compensi per ISTAT e censimento	7.336,60
Specifiche disposizioni di legge - conto terzi	0
<b>TOTALE Risorse variabili non soggette al limite</b>	<b>€ 54.906,29</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI € 59.820,21</b>	

F. P. C. G. I. V.  













### Sezione III - Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa

Non vengono regolate dal presente contratto somme relative a:

Art. 80 comma 1 CCNL 2019/2021	2023
DIFFERENZIALI PROGRESSIONE ECONOMICA ANNI PRECEDENTI	47.037,51
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	15.521,96
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995)	0
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE</b>	<b>€ 62.559,47</b>

#### Art. 3

#### Destinazione delle risorse finanziarie disponibili

Le parti si danno reciprocamente atto che le risorse finanziarie disponibili sono pari a complessivi euro **187.559,32**, come risultanti dal seguente prospetto:

RISORSE FINANZIARIE DISPONIBILI		
Parte stabile		€185.298,58
Parte variabile		€59.820,21
<b>Totale risorse</b>	(A)	€245.118,79
<b>Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa</b>	(B)	€62.559,47
<b>Totale risorse disponibili per le risorse decentrate</b>	(A-B)	<b>€ 182.559,32</b>

Le parti concordano altresì sulla destinazione delle risorse disponibili del fondo per le risorse decentrate, come segue:

#### Art. 4

#### Performance organizzativa e individuale-differenziazione premio individuale

Il complesso delle risorse destinate a premiare la performance viene utilizzato in base alla disciplina del sistema di valutazione vigente dell'Ente.

**Per il corrente anno 2023 si assegnano a tale istituto la somma complessiva di euro 35.000.**

I premi correlati alla performance vengono erogati sulla base dei criteri stabiliti nella parte normativa del CCDI 2023/2025. In particolare:

1. Le risorse di cui sopra sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- Il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di EQ, è suddiviso per Area professionale. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

FPC/114  
AP

- Il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni Area professionale è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

AREA PROFESSIONALE	PARAMETRO
Operatori	1,00
Operatori Esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,50

- Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa ed individuale sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente ottenendo il valore/punto che moltiplicato per il valore del parametro riferito ad ogni Area professionale fa ottenere la quota teorica complessiva per ogni dipendente. La stessa, verrà assegnata ad ogni Settore, in riferimento al numero di dipendenti ed alla Struttura Organizzativa di appartenenza.

Il 70% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione.

Il 30% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni Struttura Organizzativa in funzione della performance organizzativa della Struttura di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione.

In applicazione dell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, il 10% del personale per ogni Struttura Organizzativa che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica del valore medio pro capite della performance individuale. Le risorse occorrenti verranno reperite, sia dalle risorse non utilizzate nell'istituto della performance sia nei residui degli altri istituti. Ove non sufficienti le ulteriori risorse occorrenti verranno recuperate riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale della Struttura Organizzativa. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale. In caso di pari punteggio per l'accesso al predetto beneficio economico si terrà conto dei seguenti criteri:

- Nessuna fruizione del differenziale nell'anno precedente;
- Anzianità di servizio;
- Anzianità anagrafica.



**Art. 5  
Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

**TOT. € 14.848,00**

**A) Rischio**



FPCLIV  
Handwritten signature





L'indennità spetta per le prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza.

L'indennità di cui al presente articolo sarà corrisposta in misura di Euro **3,00** giornalieri e verrà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Elenco profili interessati: 1 elettricista

Giorni all'anno 96

**Risorse previste anno 2023: € 288,00**

### B) Disagio

L'indennità spetta al personale delle categorie A, B, e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di cui al presente articolo sarà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

L'indennità di disagio sarà corrisposta nella seguente misura:

- disagio di tipo b) - Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2) in misura di Euro **3,00** giornalieri;
- disagio di tipo c) - Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3) in misura di Euro **4,00** giornalieri;

Giorni all'anno 248

### DISAGIO DI TIPO B

Attività professionale	n. profili interessati	Importo unitario
Servizio notifiche-messo comunale (per il 50% orario giornaliero)	1	372,00 (3,00 x 248/2)
Servizio Ufficio Pubblica Istruzione (per il 50% orario giornaliero)	1	372,00 (3,00 x 248/2)
Servizio Anagrafe	2	744,00 (3,00 x 248)
Servizio Tributi	2	744,00 (3,00 x 248)
Servizio Protocollo	1	744,00 (3,00 x 248)
<b>Totale</b>		<b>4.464,00</b>

### DISAGIO DI TIPO C

Attività professionale	n. profili interessati	Importo unitario
Servizio tecnico: operai esterni	2	992,00 (4,00 x 248)
<b>Totale</b>		<b>1.984</b>

**Risorse previste per l'anno 2023: € 6.448,00**

### C) Maneggio di valori

*FP 1614*  
*Am*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Si riconosce tale indennità al personale adibito in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili".

L'indennità è corrisposta nei limiti della quota giornaliera in base ai criteri stabiliti nella parte normativa ed è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

Giorni all'anno **312**

Servizio	Agenti Contabili	Sub Agenti	Tipologie entrate	Importi individuali giornalieri	
				Agenti	Subagenti
Servizi Demografici	1	1	Legittimati alla riscossione dei diritti di segreteria per certificazioni, rilascio carte d'identità, diritti per carte d'identità, fotocopie.	€ 2	€ 1
				2x 312 = € 624	1x312= € 312
Servizio Personale e Servizi scolastici	1	1	Legittimata alla gestione dei ticket buoni pasto ai dipendenti dell'ente e blocchetti mensa scolastica.	€ 2	€ 1
				2x 312 = € 624	1x312= € 312
Economo comunale	1		Legittimata sia al pagamento che alla riscossione di quanto previsto dal Regolamento di contabilità.	€ 3 3x312= € 936	
Servizio Tecnico	1		Legittimato alla gestione dei buoni carburante degli automezzi Ufficio Tecnico	€ 2 2x 312 = € 624	
Servizio Vigilanza	1		Legittimato alla gestione dei buoni carburante degli automezzi Polizia Locale.	€ 2 2x 312 = € 624	
Servizio Mercato Ortofrutticolo	1	3	Legittimati alla riscossione dei proventi da parcheggio al mercato ortofrutticolo.	€ 4	€ 3 3x312= € 936x3= € 2.808
				4x312= € 1.248	
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>5</b>			<b>€ 8.112,00</b>

### Art. 6

#### Indennità di turnazione

Il turno viene attuato nell'ambito del Corpo di Polizia municipale e del Mercato Ortofrutticolo, in quanto strutture organizzative che prevedono un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore con effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.

Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- turno festivo infrasettimanale, con le seguenti possibilità:

F.P. CIVIL  
Amm.

- Maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all' art. 74, comma 2, lett. c) del vigente CCNL;
- Riposo compensativo;
- Inserimento in banca delle ore;

Servizio	Turno	Indennità
Servizio di Vigilanza – Profili n. 7 “Agenti di P.L.	Feriale	(10%) x 7 € 14.515,20
	Festivo o Notturmo	(30%) x 7 € 7.473,60
	Festivo infrasettimanale	(100%) x 6 € 2.199,40
Servizio Mercato Ortofrutticolo – n. 1 p.p. Istruttore, n. 2 p.p. Operatore esperto, n. 1 Operatore	Feriale	(10%) x 4 4.490,00
	Festivo o Notturmo	(30%) x 4 € 676,00
	Festivo infrasettimanale	(100%) x 3 € 561,64
		<b>Totale 29.500,00</b>

#### Art. 7

#### Risorse destinate al pagamento della reperibilità

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è:

- corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
- quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
- se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;

non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente

Il Comune di Sant'Egidio del Monte Albino individua come di pronta reperibilità i servizi di seguito riportati:

Area di attività	n. unità	Giorni e indennità complessive
Servizio tecnico geometri	2	Reperibilità feriale (10,33) n. 34 Reperibilità festiva (20,66) n. 42 Tot € 1.486,00
operai	2	Reperibilità feriale (10,33) n. 85 Reperibilità festiva (20,66) n. 74 Tot € 3.109,33

FPCALV  
M...

R...

...

...

...

...

...

esecutori	1	Reperibilità feriale (10,33) n. 18 Reperibilità festiva (20,66) n. 22 Tot € 640,46
Servizio Urbanistica: geometra	1	Reperibilità feriale (10,33) n. 6 Reperibilità festiva (20,66) n. 4 Tot € 52,00
Servizio vigilanza: Agenti di P.L.	6	Reperibilità feriale (10,33) n. 432 Reperibilità festiva (20,66) n. 72 Tot € 5.950,08
Servizio stato civile - demografici	2	Reperibilità feriale (10,33) n. 58 Reperibilità festiva (20,66) n. 56 Tot € 1.756,10
Servizio Mercati generali	4	Reperibilità festiva (20,66) n. 48 Tot € 991,68
<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>14.000,00</b>

#### Art. 8

##### Indennità prevista per specifiche responsabilità e indennità di funzione

I dipendenti appartenenti alle aree degli operatori, operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari, che non risultano incaricati di Elevata Qualificazione, possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale. (art 84 CCNL 2019/2021)


Al personale inquadrato nelle aree degli istruttori e dei funzionari della Polizia Locale, che non risulti incaricato di Elevata Qualificazione, può essere erogato una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, determinando i compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, art.97 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 (art 97 CCNL 2019/2021)


L'ammontare dell'indennità è determinata, tenendo conto specificamente della complessità e dell'ampiezza dell'incarico, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di euro 3.000 annui lordi per l'area degli operatori, operatori esperti e degli istruttori e fino ad un massimo di euro 4.000 annui lordi per l'area dei funzionari.


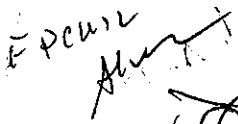

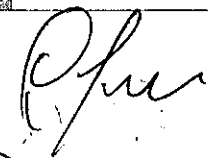
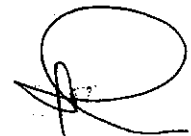



Le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art.84 CCNL 2019/2021 del 16.11.2022 sono da intendersi al lordo degli oneri riflessi e sono così individuate per area, a seconda della pesatura attribuita:

Categoria di appartenenza	Indennità attribuibile
OPERATORI	Da 400 Fino a € 1.000,00
OPERATORI ESPERTI	Da 1.000 Fino a € 2.000,00
ISTRUTTORI	Da 1.500 Fino a € 3.000,00
FUNZIONARI	Da 2.500 Fino a € 4.000,00

Per l'anno 2023, come per il precedente anno, vi sono i seguenti Responsabili di Servizio:



AREA	SERVIZI	UFFICI
<b>Affari Generali</b> (art 84 CCNL 2019/2021)  Tot. n. 3	Demografici e di supporto n. 1 (Istruttore)	Ufficio Statistica e leva Ufficio stato civile Ufficio anagrafe Ufficio elettorale
	Segreteria n. 1 (Operatore esperto)	Ufficio protocollo
	Mercato Ortofrutticolo n. 1 (Istruttore)	Ufficio Mercato Ortofrutticolo (parte giuridica)
	Servizio Personale e Pubblica istruzione n. 1 (Istruttore)	Ufficio Personale e Pubblica istruzione, Turismo e politiche giovanili
	Servizio Contenzioso e Servizi Sociali n. 1 (Istruttore)	Ufficio Contenzioso e Servizi Sociali
<b>Economico-Finanziaria</b> (art 84 CCNL 2019/2021)  Tot. n. 2	Ragioneria n. 1 (Istruttore)	Ufficio Bilancio e contabilità Ufficio Paghe e Stipendi –personale (rapporti con Enti Previdenziali – trattamento economico)
	Informatizzazione ed Economato n. 1 (Istruttore)	Ufficio Informatizzazione Ufficio Economato
	Servizio Tributi n. 1 (Istruttore)	Ufficio Tributi
<b>Urbanistica –edilizia privata</b> (art 84 CCNL 2019/2021)  Tot. n. 1	Assetto e gestione del territorio-Urbanistica-Edilizia Privata n. 1 (Istruttore)	Ufficio Pianificazione e gestione del territorio Ufficio Condono
	Servizio SUAP n. 1 (Istruttore)	Ufficio SUAP 
	Lavori Pubblici	Ufficio Lavori Pubblici

<b>Area Tecnica</b> (art 84 CCNL 2019/2021) Tot. n. 2	n. 1 (Istruttore)	Ufficio Espropri
	Manutenzione e Patrimonio	Ufficio Manutenzione
<b>Area Vigilanza</b> (art 97 CCNL 2019/2021) Tot. n. 4	n. 1 (Istruttore)	Ufficio Patrimonio
	Vigilanza e Polizia Locale	Ufficio Vigilanza e antiabusivismo
	n. 3 (Istruttori)	Attività varie di P.M.: Polizia stradale e viabilità n. 1 polizia edilizia e antiabusivismo n. 1 videosorveglianza n. 1
	Polizia amministrativa	Ufficio Polizia Amministrativa
	n. 1 (Istruttore)	

**Risorse previste anno 2023: 40.000,00**

#### Art. 9

##### Compensi previsti da disposizioni di legge

Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lett c CCNL 2016/2018): le risorse previste per gli incentivi funzioni tecniche ammonta ad euro **25.711,96** lordi.

Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) (art. 70 ter CCNL 2018/2020): le risorse stanziata quale contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'Istat ammonta ad euro **7.336,60** lordi.

#### Art. 10

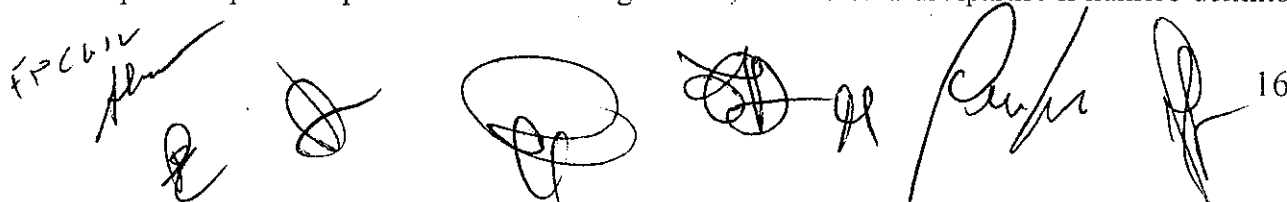
##### Compensi ai messi notificatori

In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, richiamato dall'art. 80 comma 2 lett. h, l'importo destinato a tale compenso è pari a € **500,00**.

#### Art. 11

##### Progressione economica all'interno dell'area Differenziali stipendiali

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale (ex classificazione in categorie) viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi, avendo cura di ripartire il numero definito

FPCCIV  

 16

per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.

Le parti concordano che nell'anno 2023 si procederà ad effettuare le seguenti progressioni, stabilendo di definire il numero dei differenziali da finanziare nella misura del 60% degli aventi diritto per ciascuna Area Professionale:

Area professionale	n. differenziali stipendiali	Importo unitario
Funzionari di EQ	1	1600
Istruttori	5	750
Operatori Esperti	2	650
Operatori	2	550
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>7.750,00</b>

#### Art. 12

##### Incentivi per conseguimento degli obiettivi dell'Ente

Con deliberazione di Giunta Comunale n.45 del 8.5.2023 è stato stabilito di finanziare, a valere sulle risorse di parte variabile stanziata dall'amministrazione, progetti strategici, coerenti con le previsioni del DUP, per il personale addetto al Servizio Mercato Ortofrutticolo e per il personale di Polizia Locale, ed in particolare:

1) progetto di mantenimento e miglioramento di servizi ed attività rese nell'ambito del Servizio Mercato Ortofrutticolo, per l'apertura del Mercato Ortofrutticolo nella fascia oraria di carico e scarico merci (dalle ore 04:00 alle ore 05:00) nei giorni festivi, assicurando così ai concessionari la possibilità di commercializzare i prodotti anche nei giorni festivi e prefestivi: **euro 3.097,59** (di cui euro 1.597,59 finanziati con risorse derivanti dallo 0,22 % del monte salari 2018 (pari a 2.297,59)– Art. 79 comma 3).

2) erogazione di incentivi per obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo, sicurezza urbana e stradale di cui all'art. 98 comma 1 lett. c) del CCNL 2019/2021: **euro 1.500,00**

I Responsabili di Servizio competenti, ai fini della liquidazione, dovranno specificare a consuntivo le attività svolte e i dipendenti coinvolti.

#### Art. 13

##### Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

In applicazione dell'art. 98 del CCNL 2019/2021 e secondo quanto stabilito nel CCDI triennio normativo 2023/2025, le parti si danno atto che con delibera di Giunta Comunale n. 67 del 26.6.2023 è stata destinata alle finalità di cui all'art. 208, commi 4 lett. c), 5 e 5 bis, del D.Lgs.n.285/1992, la somma complessiva di euro 10.300.

#### Art. 14

##### Indennità di servizio esterno

In applicazione dell'art. 100 del CCNL del 16.11.2022, al personale che, in via continuativa, certificato dal Responsabile Apicale, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, i cui importi sono determinati entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

L'indennità è quantificata in per ogni giornata di servizio svolto all'esterno nel modo seguente:

a) Euro 2,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 60% dell'orario giornaliero;

b) Euro 4,00 per prestazione lavorativa non inferiore al 80% dell'orario giornaliero;

Risorse finanziate: **3. 412,76**

**N. Agenti di Polizia Locale interessati: 7**

#### **Art. 15**

##### **Risorse destinate al pagamento per lavoro straordinario**

L'importo storicizzato del fondo Lavoro Straordinario ex art.14 CCNL 1999 comparto Regioni e Autonomie Locali ammonta ad € **18.970,00**. L'utilizzo delle risorse a tal fine individuate si rinvia alla normativa contenuta nei CCNL vigenti. Si provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

#### **Art. 16**

##### **Fondo per retribuzione di Posizione e di Risultato**

Il Fondo per remunerare il trattamento economico accessorio del personale titolare di incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato. Si conferma lo stanziamento complessivo del fondo per l'anno 2023 in complessivi € **78.919,09**.

Si stabilisce di destinare a tali risorse la quota parte delle risorse derivanti dallo 0,22 % del monte salari 2018 – art. 79 comma 3, per euro **700,00**.

\*\*\*\*\*

Tutte le eventuali economie degli istituti finanziati andranno a confluire nelle risorse della performance individuale.

*Le parti che di seguito sottoscrivono approvano l'ipotesi di riparto e i lavori si chiudono alle ore 11.15*

#### **LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

- Segretario comunale – Presidente – dott.ssa Ida Smaldone

- Responsabile dell'Area Finanziaria – componente – dott. Costantino Sessa

#### **LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**

##### Segreterie Territoriali

CGIL: Alfonso Rianna

CISL: Vincenzo Della Rocca

UIL: Filomena D'Aniello

##### Rappresentanze Sindacali Unitarie

Aniello Gaudiero

Aniello Tortora

Domenico Tortora

Filomena Pepe